



TRABAJO DE FIN DE GRADO

Desigualdad económica a través del género

Economic inequality through gender

Autor: D^a. Deimante Poskute

Tutor/es: D^a. Almudena Guarnido Rueda

Grado en Economía

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

Curso Académico: 2018 / 2019

Almería, junio de 2019

Índice

0. RESUMEN	1
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MEDICIÓN DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO A NIVEL MUNDIAL	2
2.1 Índice de Desarrollo de Género	3
2.2 Índice de Desigualdad de Género	6
2.3 Índice de Igualdad de Género	8
2.4 Índice de Brecha Global de Género	11
3. DESIGUALDAD ECONÓMICA DE LA MUJER: LA BRECHA SALARIAL Y EL RIESGO DE POBREZA	13
3.1 Desigualdad en ingresos	13
3.2 Brecha de pobreza de género	18
4. LAS MUJERES EN LA EDUCACIÓN Y EN EL MERCADO LABORAL	21
4.1 Nivel de formación de hombres y mujeres por grupos de edad	22
4.2 Tasas de actividad por nivel de formación alcanzado, género y grupo de edad ...	24
4.3 Tasas de empleo por sector según el nivel educativo	25
4.4 Diferencias entre el empleo, auto-empleo y desempleo	26
4.5 Tasas de actividad de la mujer según el estado civil	29
5. DESIGUALDAD EN EL ENTORNO FAMILIAR	30
6. POLÍTICAS CONTRA LA DESIGUALDAD DE GÉNERO	33
7. CONCLUSIONES	36
8. BIBLIOGRAFÍA	37

0. RESUMEN.

En este trabajo buscamos hacer una aportación al conocimiento y al debate sobre temas de desigualdad de género mediante una revisión de la situación de la mujer respecto a la del hombre en múltiples dimensiones: la brecha salarial, la tasa de incidencia de pobreza, los niveles de educación y su relación con las tasas de empleo, así como las políticas dirigidas a solucionar los problemas que atañen estas cuestiones.

1. INTRODUCCIÓN.

Como afirma Aumaitre, A. (2018), posiblemente nos encontremos en un año que se recordará para el resto de la historia en el ámbito de la lucha por los derechos de las mujeres y por la eliminación de las desigualdades de género que perduran en nuestros días. La concienciación de los ciudadanos sobre esta situación se ha visto reflejada en todo el mundo mediante las manifestaciones masivas en defensa de la mujer en las principales ciudades del mundo.

Con este trabajo de Fin de Grado quiero hacer una aportación al conocimiento de la situación de la mujer respecto al hombre, exponiendo y analizando la brecha salarial de género, de la tasa de riesgo de pobreza, de las tasas de actividad y empleo en diferentes sectores en relación del nivel educativo. También expongo las desigualdades que palpamos las mujeres en el ámbito familiar, medido por la diferencia de horas a la semana que empleamos en trabajo no remunerado respecto a los hombres. Por último, muestro las diferentes acciones llevadas por el gobierno para suprimir las diferencias de género.

La evolución de todas estas variables se han dirigido hacia una mayor igualdad. Siendo el aumento del nivel educativo de la mujer el motor principal de esta evolución. Por ello vemos que entre las jóvenes mejor formadas se aprecia mejores tasas de actividad y mejor conciliación familiar. Aunque esta mejor situación en el ámbito laboral y educativo no implica una mayor igualdad de género en todas las esferas. Avanzar de manera más firme y rápida hacia este objetivo exige cambios políticos y, sobre todo, culturales. Por ello, la disposición de datos que permitan hacer un buen diagnóstico de la realidad hará posible actuar sobre esta situación de manera eficaz.

2. MEDICIÓN DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO A NIVEL MUNDIAL.

Son necesarias herramientas para poder observar el progreso y los cambios en el status de las mujeres y hombres a lo largo del tiempo. Estas herramientas se han ido desarrollando a lo largo de la segunda mitad del siglo XX e inicios de siglo XXI en forma de indicadores de género.

Su función es la de posibilitar ver la situación de las mujeres respecto a los hombres a través de un número de fácil interpretación en ámbitos como la política, el empoderamiento, la participación en el mercado de trabajo, la salud, la educación, la pobreza, entre otros.

El acto clave a partir del cual se incorpora el enfoque de género en todos los ámbitos de la vida pública a nivel internacional fue la IV Conferencia Mundial Sobre la Mujer, celebrado en Beijing en 1995. Se celebraron tres conferencias anteriores en 1975, 1985 y 1990, pero esta fue sin duda la que tuvo mayor impacto mundial.

Contó con la representación de 189 gobiernos y la participación de 17.000 participantes y 30.000 activistas. En esta IV conferencia, que duró dos semanas, se empezó a hablar del concepto de género y de la necesidad de que las mujeres participen en plena igualdad de condiciones en todas las esferas de la sociedad como condición fundamental para alcanzar la igualdad, el desarrollo y la paz (Universidad Veracruzana, 2014).

Con ello, se aprueba por unanimidad la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Se trata del plan más ambicioso respecto a la consecución de la igualdad de género. En él se formularon amplios compromisos en 12 esferas de especial preocupación e incluso ahora, 24 años después, sigue siendo una poderosa fuente de orientación e inspiración.

El esfuerzo colectivo entre las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo, el Banco Mundial, la OCDE y el Foro Económico Mundial ha permitido que la cantidad de indicadores desglosados por género haya mejorado enormemente. Por ejemplo, se ven desglosados el número de matrículas escolares, la mayoría de datos relacionados con la salud y el nivel de empleo en diferentes sectores de la economía. También se dispone de mucha mejor información sobre cuestiones específicas, como la salud reproductiva y la violencia contra la mujer.

Así, los primeros índices a nivel mundial diseñados para reflejar las desigualdades de género fueron el Índice de Desarrollo Género (IDG) y el Índice de Potenciación de Género (IPG), que se presentaron en el informe del IDH de 1995. Desde su creación las dos medidas han sido supervisadas por el PNUD y otros organismos para el desarrollo.

El Índice de Potenciación de Género (IPG), a diferencia del IDG que mide el bienestar, se centra en los hechos. Tuvo el propósito de captar las desigualdades de género en el ámbito de la participación política y de la toma de decisiones. Combinaba tres medidas: la participación relativa de mujeres en cargos profesionales y de alto nivel, la participación relativa de los sexos en puestos de elección pública y los ingresos percibidos. Con esto consiguió reflejar el hecho de que la voz de la mujer tiene menos influencia que la del hombre en las decisiones que afectan a sus vidas y a la de todos.

Desde la revisión del IDG y el IPG en el Informe de Desarrollo Humano de 2006, se identificaron varios problemas respecto a cómo miden la desigualdad de género. Por un lado, las cifras correspondientes a los ingresos de hombres y mujeres no siempre estaban disponibles y tenían que basarse en estimaciones; y por el otro, incluir el nivel de ingresos medio absoluto de un país resultaba en una puntuación inexacta del IPG, puesto que dotaba de mayor puntuación a los países ricos. Fue a partir de entonces cuando empezó una investigación por parte del PNUD hasta desarrollar un indicador que reflejase dimensiones adicionales de discriminación de género.

Fruto de aquella investigación nace, en el Informe de Desarrollo Humano de 2010, el Índice de Desigualdad de Género (IDG). Este sería el primero en incluir los niveles educacionales, la participación económica y política y los temas de salud que sólo atañen a las mujeres en un solo índice. Finalmente, el IPG pierde relevancia en los informes posteriores.

Nuestro objetivo en este punto es exponer brevemente los índices desarrollados por el PNUD (Índice de Desarrollo de Género y el Índice de Desigualdad de Género), Índice de Igualdad de Género y el índice de Brecha Global de Género, cómo se obtienen y los resultados que presentan.

2.1 Índice de Desarrollo de Género. (GDI)

“El Índice de Desarrollo de Género se planteó con el objetivo de disponer de una medida del progreso social que, basándose en los mismos indicadores que el IDH, reflejara las desigualdades entre hombres y mujeres” (Capital Humano nº 120, 2011, p. 3). Sin embargo,

el GDI no se trata de un índice de desigualdad de género como tal porque no mide realmente la posición de las mujeres en comparación con la de los hombres en la sociedad, sino que se trata de un IDH que se ve afectado por la desigualdad de género.

Concretamente, el Índice de Desarrollo de Género se ajusta al IDH en función de la igualdad entre los sexos en los siguientes aspectos:

- Una vida larga y saludable. Es representada por la esperanza de vida y tiene en cuenta que las mujeres presentan la ventaja biológica de vivir más tiempo que los hombres.
- La educación. Se mide a través de la tasa de matriculación en primaria, secundaria y educación superior y con la tasa de alfabetización de adultos.
- Un nivel de vida digno. Medido por los ingresos estimados de hombres y mujeres.

2.1.1 Cálculo de GDI.

Existen dos formas de calcular el GDI. En la primera, una vez se obtenidos los datos de los tres aspectos mencionados anteriormente, se procede a hacer una media aritmética de los tres igualmente distribuidos mediante la siguiente fórmula:

$$GDI = \frac{1}{3}(I_1 + I_2 + I_3)$$

Donde I_1 representa el índice de esperanza de vida; I_2 representa el índice de educación; y, por último, I_3 representa el índice de ingreso.

En la segunda, el GDI se obtiene calculando simplemente el cociente entre el IDH femenino y el masculino:

$$GDI = \frac{IDH_f}{IDH_m}$$

En ambos casos la igualdad de género se alcanza cuando el índice se acerca a la unidad, pudiendo ser menor o mayor que 1.

2.1.2 Una visión global del GDI y el IDH.

Como sabemos, una forma muy sencilla de ver las desigualdades de género en un país es comparar su Índice de Desarrollo de Género y su Índice de Desarrollo Humano. Por ello, he creado una tabla donde presentamos un país por cada nivel de IDH clasificados a su vez por los cinco grupos del GDI. Véase **Tabla 2.1.2**.

Los grupos del GDI se basan en la desviación absoluta de la paridad de los géneros en los valores del IDH y se clasifican según el valor conseguido a través de la siguiente fórmula: $100 \cdot |\text{GDI} - 1|$. Los cinco grupos son:

- Grupo 1: Países con un alto nivel de igualdad entre hombre y mujeres respecto a los valores del IDH, donde la desviación absoluta es inferior al 2,5%.
- Grupo 2: Países con un nivel medio-alto de igualdad, la desviación absoluta se sitúa entre el 2,5% y el 5%.
- Grupo 3: Países con un nivel medio de igualdad. La desviación se sitúa entre el 5% y el 7,5%.
- Grupo 4: Países con un nivel medio-bajo de igualdad, donde la desviación se sitúa entre el 7,5% y el 10%.
- Grupo 5: Países con un nivel bajo de igualdad, donde la desviación absoluta es superior al 10%.

Tabla 2.1. Muestra de países por su nivel de GDI e IDH. 2017.

Índice de Desarrollo de Género		IDH	IDH	GDI	Desviación absoluta
Valor	Grupo	Nivel	Valor	Valor	%
España	1	Muy alto	0,891	0,979	2,1
Brasil	1	Alto	0,759	0,992	0,8
Filipinas	1	Medio	0,699	1,000	0
Lesoto	1	Bajo	0,520	1,004	0,4
Australia	2	Muy alto	0,939	0,975	2,5
México	2	Alto	0,774	0,954	4,6
Kirguistán	2	Medio	0,672	0,960	4
Madagascar	2	Bajo	0,519	0,962	3,8
Corea del Sur	3	Muy alto	0,903	0,932	6,8
Cuba	3	Alto	0,777	0,942	5,8
Bolivia	3	Medio	0,693	0,929	7,1
Ruanda	3	Bajo	0,524	0,941	5,9
...	4	Muy alto
Turquía	4	Alto	0,791	0,922	7,8
Ghana	4	Medio	0,592	0,910	9
Senegal	4	Bajo	0,505	0,911	8,9
Arabia Saudita	5	Muy alto	0,853	0,877	12,3
Argelia	5	Alto	0,754	0,861	13,9
Marruecos	5	Medio	0,667	0,838	16,2
Nigeria	5	Bajo	0,532	0,868	13,2

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe de Desarrollo Humano 2018.

La **tabla 2.1** nos demuestra como la desigualdad de género se manifiesta en todos los países independientemente del nivel de IDH de estos. Países como Arabia Saudita, que tienen un nivel de IDH muy alto, presentan un nivel de IDG muy bajo, siendo la diferencia de IDH entre géneros muy alto. Por el contrario, tenemos el caso de Lesoto, en el cual el nivel de IDH es bajo y el IDG es muy cercano a la unidad, es más, en este país, la desigualdad de género afecta en mayor medida a los hombres que a las mujeres. Por último, vemos el caso de Filipinas donde aparentemente no existe discriminación de género en términos de IDH.

Las conclusiones que reporta el GDI a nivel mundial según el Informe de Desarrollo Humano de 2018 son:

- El valor medio del IDH de las mujeres (0,705) es un 5,9% más bajo que el de los hombres (0,749). Gran parte de la diferencia se debe a los menores ingresos y nivel educativo de las mujeres en muchos países.
- La brecha de género es más amplia en los países con un desarrollo humano bajo, donde el valor medio del IDH de las mujeres es un 13,8% más bajo que el de los hombres.
- Por lo que respecta a las regiones en desarrollo, la brecha de género es más reducida en América Latina y el Caribe (2,3%) y más amplia en Asia Meridional (16,3%) y los Estados Árabes (14,5%)

2.2 Índice de Desigualdad de Género. (IDG)

El segundo índice compuesto para medir las desigualdades de género es el Índice de Desigualdad de Género. Este refleja las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres en materia de salud reproductiva, educación, representación política y mercado laboral.

Su valor varía entre 0 y 1. Donde el 0 supone una perfecta igualdad entre las dimensiones incluidas y el 1 supone una desigualdad completa. Así, cuanto mayor es el valor de este índice, mayor es la desigualdad de género.

El IDG es, en general, un índice compuesto que captura las carencias del GDI. Compara indicadores separando a hombres y mujeres, y sólo considera las desigualdades entre ambos a nivel nacional.

Los indicadores que componen el Índice de Desigualdad de Género son los siguientes:

- Índice de salud reproductiva de las mujeres. Medido a través de la tasa materna de mortalidad y la tasa de fecundidad adolescente.
- Índice de empoderamiento de las mujeres y, por otro lado, el de los hombres. Medido a través del número de hombres y mujeres con al menos educación secundaria completa y con la participación en escaños parlamentarios.
- Índice del mercado laboral de las mujeres y, por otro lado, el de los hombres. Medido con la tasa de participación de mujeres y hombres en la fuerza laboral.

Una ventaja fundamental del IDG es que logra captar la correlación que existe entre las diferentes dimensiones ya que, por ejemplo, la desigualdad en la escolaridad tiene efectos sobre el acceso a las oportunidades laborales o la mortalidad materna. Por ello, el valor del IDG aumenta cuanto mayor sea la correlación de las disparidades de género en todas las dimensiones. Sin embargo, este nuevo índice no se queda exento de críticas puesto que al introducir la dimensión de la salud reproductiva, los hombres quedan excluidos y no es posible comparar los logros de los dos géneros en ella.

Tabla 2.2 Ranking de países por el IDH y el IDG. 2017

	IDH	IDG
1	Noruega	Suiza
2	Suiza	Dinamarca
3	Australia	Suecia
4	Irlanda	Países Bajos
5	Alemania	Bélgica
6	Islandia	Noruega
7	Suecia	Eslovenia
8	Singapur	Finlandia
9	Países Bajos	Islandia
10	Dinamarca	Corea del Sur
11	Canadá	Luxemburgo
12	Estados Unidos	Singapur
13	Reino Unido	Austria
14	Finlandia	Alemania
15	Nueva Zelanda	España
16	Bélgica	Francia
17	Japón	Chipre
18	Austria	Italia
19	Luxemburgo	Portugal
20	Israel	Canadá

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

La **tabla 2.2** presenta, para el año 2017, el ranking de los primeros 20 países con mayor IDH y el menor IDG. Observamos, en primera instancia, que estos rankings no coinciden. Por ejemplo, España se encuentra en el puesto 26 según el IDH y sube hasta el puesto 15 según el IDG. Sin embargo, vemos una clara relación en tanto que la mayoría de los países con un Índice de Desarrollo Humano alto también están presentes en el ranking de los menores Índices de Desigualdad de Género. También cabe mencionar la hegemonía europea en esta tabla.

Las conclusiones reportadas por el Informe de Desarrollo Humano de 2018 respecto al IDG son las siguientes:

- El Índice de Desigualdad de Género mundial en 2017 es de 0,441 y en los países de la OCDE es de 0,186.
- El índice más elevado se encuentra en África Subsahariana con un valor de 0,569.
- Las brechas en educación terciaria siguen siendo muy altas a pesar de que en la educación primaria y secundaria se estén cerrando.
- A nivel mundial, solo el 23,5% de los escaños en el parlamento son ocupados por mujeres.
- Las tasas de desempleo son más altas entre mujeres y asumen la mayor parte del trabajo del hogar no remunerado, lo que, a su vez, limita sus opciones de trabajo.
- Alrededor del 31,7% de las mujeres en Asia Meridional, el 31,5% en África Subsahariana y el 26,3% en Europa y Asia Central han sufrido violencia por parte de su pareja.
- Las altas tasas de natalidad entre las adolescentes socavan las oportunidades de las mujeres jóvenes. A nivel mundial, la tasa de natalidad entre las adolescentes es de 44 por cada 1.000 mujeres de entre 15 y 19 años, y la más alta se observa en África Subsahariana, con 101,3.

2.3 Índice de Igualdad de Género. (IIG).

Además de este índice creados por el PNUD, existen otros creados para mostrar la desigualdad de género o el nivel de igualdad de género. En este caso, el Índice de Igualdad de Género fue creado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (**EIGE**), con la ayuda de la Comisión Europea, la Agencia Europea de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, entre otros en 2013. Se trata un índice adaptado específicamente al contexto

de la Unión Europea. Así, no incluye, por ejemplo, los niveles de alfabetización ya que no presentan disparidades relevantes en la UE.

Se trata de un indicador compuesto y sintético que ofrece un mapa completo de los resultados de las diferencias entre mujeres y hombres a escala individual en la UE y en los diferentes Estados miembros. La puntuación va de 1 a 100, donde 1 significa ausencia de igualdad de género y 100 igualdad de género total. Los resultados permiten medir a la distancia a la que se encuentra la UE y sus Estados miembros de alcanzar la igualdad de género. Los primeros resultados datan del 2010 y se actualiza cada 2 años.

Las seis dimensiones principales que estudia el Índice son: el empleo, el dinero, el conocimiento, el tiempo, el poder y la salud. También tiene en cuenta la intersección de desigualdades y la violencia contra las mujeres pero son tratadas como dimensiones satélite. Todas estas dimensiones permiten que el Índice sea una herramienta muy útil para saber cuál debe ser el foco de las prioridades políticas en la UE con el fin de lograr una Europa igualitaria (Bonfils, y otros, 2014).

Figura 2.3. Dimensiones y subdimensiones del marco conceptual del Índice de Igualdad de Género.



Fuente: EIGE

Los resultados que muestra este Índice para el año 2017 de España respecto a la Unión Europea son los siguientes:

- Empleo: La diferencia de género en este ámbito son amplias y persistentes en la Unión Europea. En España, la tasa de empleo a tiempo completo de las mujeres se

sitúa en torno al 36%, frente al 50% de los hombres. En la UE son del 40% para las mujeres y del 56% para los hombres.

- **Dinero:** La situación en este ámbito ha mejorado ligeramente. En España los ingresos mensuales medios han aumentado en ambos géneros, pero las mujeres siguen ganando menos que los hombres (1.937 y 2.345 euros al mes respectivamente). En la UE la situación es proporcionalmente parecida, pero con sueldos mayores ambos géneros. La brecha de género en la UE se sitúa en un 20%. Respecto al riesgo de pobreza, en España es del 20,5% en mujeres y 21,2% hombres y en la UE es del 17,1% y 16,1%.
- **Conocimiento:** A nivel europeo los hombres jóvenes están perdiendo en logros educativos desde 2005. Mientras que las mujeres de 30 a 34 años han alcanzado el objetivo de Europa 2020 en la enseñanza superior (40%), la diferencia entre hombres y mujeres es de nueve puntos porcentuales en detrimento de los hombres. En España el número de graduados en educación superior ha aumentado, especialmente en el caso de las mujeres. Mientras que la segregación en los campos de estudio sigue siendo un problema. El 48% de las mujeres que cursan estudios superiores, frente al 24% de los hombres, se concentran en los ámbitos de la educación, la salud y el bienestar, las humanidades y las artes, que tradicionalmente se consideran "femeninas".
- **Tiempo:** A nivel europeo las desigualdades de género en el tiempo dedicado para las tareas domésticas y el cuidado de los miembros de la familia dependientes (niños, ancianos y personas con discapacidad) y en las actividades sociales son persistentes y crecientes. En España las mujeres siguen ocupándose de la mayor parte del cuidado de su familia, pero la brecha de género ha disminuido. El 56% de las mujeres de 25 a 49 años de edad se responsabilizan de cuidado diario de sus familiares durante al menos una hora, frente al 36 % de los hombres del mismo grupo de edad. Además, el doble de mujeres (85%) que de hombres (42%) cocinan y realizan tareas domésticas todos los días durante al menos una hora.
- **Poder:** En la UE la igualdad de género en la toma de decisiones en el ámbito político, económico y social progresa a un ritmo rápido, pero sigue teniendo la puntuación más baja de todos los ámbitos. En España la representación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa se ha quintuplicado casi hasta alcanzar el 18%. En el consejo de administración del Banco Central, la

proporción de mujeres ha aumentado en 10 puntos porcentuales, alcanzando el 27%. Por otro lado, el porcentaje de ministras ha disminuido (del 48% al 29%); Sin embargo, la proporción de mujeres en el parlamento ha aumentado en 7 puntos porcentuales hasta el 38%.

- Salud: A nivel europeo las desigualdades de género son más pronunciadas en el subámbito del comportamiento en materia de salud, que se cubre por primera vez y tiene una puntuación media en la UE de 75,4 puntos. Los hombres son más activos físicamente que las mujeres, pero fuman y beben más. El 46% de los hombres y el 28% de las mujeres fuman y/o están involucrados en niveles peligrosos de consumo de alcohol. En España estos porcentajes son del 38% y 24 % respectivamente.

2.4 Índice de Brecha Global de Género.

El Índice de Brecha Global de Género, en inglés: Global Gender Gap Index, evalúa el progreso hacia la equidad de género en 149 países. Se estudian cuatro dimensiones generales: Participación y oportunidad económica, logros educativos, salud y supervivencia, y empoderamiento político. Los resultados son publicados anualmente en el Informe de Brecha Global de Género (Global Gender Gap Report).

Este Índice fue introducido por primera vez por el Foro Económico Mundial en 2006 como un marco para captar la magnitud de las desigualdades género y hacer un seguimiento de su progreso a lo largo del tiempo. Utiliza una escala de 0, desigualdad total, a 1, paridad total, y proporciona una clasificación de países que permiten hacer comparaciones efectivas entre ellos.

Al tener un ámbito de medición global, sus dimensiones de estudio son menos específicos que los del Índice de Igualdad de Género y por ello muestran resultados diferentes en los países pertenecientes a la Unión Europea.

A nivel mundial, el país con mejor puntuación según este índice en 2018 es Islandia, con una puntuación de 0,858 sobre 1 punto, seguido por Noruega, Suecia y Finlandia. Estos resultados son muy parecidos a los ofrecidos por el Índice de Igualdad de Género, donde el país con mejor puntuación en 2017 fue Suecia, seguido por Dinamarca, Finlandia y Países Bajos.

España aparece en vigésimo noveno lugar según el Índice de Brecha Global de Género a nivel mundial y decimotercero entre los países de la UE, con una puntuación de 0,746. En

2017, el valor del índice era el mismo pero el puesto era mejor, en el vigésimo cuarto. Estos cambios en el ranking se deben principalmente a que en cada informe se han agregado nuevos países. Así, en 2017 se estudiaron 144 y en 2018 fueron 149 países.

En 2018, la puntuación y la posición de España en el ranking a nivel mundial fueron:

- Participación y oportunidad económica. Puntuación de 0,660 y puesto 80.
- Logros educativos. Puntuación de 0,998 y puesto 47, aunque empatando en puntuación con otros 9 países.
- Salud y supervivencia. Puntuación de 0,972 de y puesto 93.
- Empoderamiento político. Puntuación de 0,354 y puesto 24.

El ámbito con mayor grado de mejora en término de puntuación desde 2010 ha sido el de participación y oportunidad económica. Sin embargo, dentro de este ámbito, en el subámbito de legisladores, altos funcionarios y gerentes la puntuación ha empeorado. En 2010 tuvo una puntuación de 0,48 y en 2018 de 0,44.

La puntuación ha empeorado en los ámbitos de salud y supervivencia respecto a 2010 por la disminución de la esperanza de vida de las mujeres, pasando de 76 a 75,4 años. También ha empeorado en el empoderamiento político. En 2010 tuvo una puntuación de 0,426. Este empeoramiento se debe a la disminución del número de ministras.

Figura 2.4. Puntuación de España respecto a la media mundial en los cuatro ámbitos. 2018



Fuente: Foro Económico Mundial.

Para concluir, la desigualdad no tiene por qué medirse con índices concretos. También se puede medir en ámbitos individualmente comparando diferentes indicadores: las tasas de

paro de ambos géneros, el sueldo medio, las tasas de pobreza o tasas empleabilidad. En los siguientes apartados comentaremos varios de estos indicadores.

3. DESIGUALDAD ECONÓMICA DE LA MUJER: LA BRECHA SALARIAL Y EL RIESGO DE POBREZA.

La tendencia mundial hacia la concentración extrema de la riqueza y el ingreso ha fortalecido drásticamente el poder económico y político de las personas -en su inmensa mayoría hombres- que ocupan los puestos más altos. En España, y en todo el mundo, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en puestos de alto nivel y bien remunerados, y excesivamente representadas en puestos mal remunerados. Además, la discriminación de género y el acoso sexual en el lugar de trabajo contribuyen significativamente a estas persistentes brechas económicas.

3.1 Desigualdad en ingresos: la brecha salarial.

En este punto vamos a analizar, en concreto, la brecha salarial entre hombres y mujeres en España.

Según los últimos datos ofrecidos por el instituto Nacional de Estadística, del año 2016, tenemos que en España el salario medio bruto entre las mujeres fue de 20.131 euros mientras que el de los hombres fue de 25.924 euros. Siendo el salario de la mujer un 77,6% del salario del hombre.

Utilizando los salarios medios por hora para calcular la brecha salarial de género, como sugiere el indicador 8.5.1 de los ODS de las Naciones Unidas (*«ingreso medio por hora de empleadas y empleados»*), y distinguiendo entre tipos de jornada tenemos que, a tiempo completo, el salario por hora de las mujeres es de 14,5 euros mientras que el de los hombres es de 16,3 euros, un 12,41% mayor. Por otro lado, en la jornada a tiempo parcial el salario por hora de las mujeres baja a 10,1 euros y el de los hombres a 12,3 euros, un 21,8% mayor. Con la inclusión de la jornada a tiempo parcial, la brecha es aún mayor, ya que las mujeres tienen más probabilidades de trabajar con horarios reducidos, a menudo para gestionar la maternidad y otras tareas de cuidado.

¿Cómo medimos la brecha salarial de género? Por un lado, seleccionando un tiempo de referencia (por hora trabajada o por salario mensual/semanal/anual) y por otro,

seleccionando cómo vamos a resumir la distribución salarial (promedio o mediana). Así obtenemos las dos medidas más utilizadas:

- La brecha salarial de género basada en la media, que es la expuesta anteriormente.
- La brecha salarial de género basada en la mediana, que compara el valor central de la distribución salarial de las mujeres con el valor central del de los hombres.

La fórmula para calcular la brecha salarial de género es en ambos casos:

$$BSG = \frac{\text{Salario(hombres)} - \text{Salario(mujeres)}}{\text{Salario (hombres)}} \times 100$$

Así, en España el salario anual medio de los hombres es de 25.924 euros y el de las mujeres 20.131, lo que nos da una brecha salarial promedio del 22,34%. Por otro lado, la brecha salarial mediana, teniendo en cuenta que el salario anual mediano de los hombres de 21.626 euros y el de las mujeres 16.831 euros, es del 22,17%.

Como vemos, en España la diferencia respecto a las dos medidas es baja pero en los países de medianos y bajos ingresos estas diferencias son tan grandes que incluso llegan a ser contradictorias. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuando la brecha salarial según la media o mediana es muy diferente, es porque las mujeres (y hombres) se agrupan en tramos específicos de la distribución salarial, en altos o bajos. Con ello, los resultados son valores que no representan bien la distribución salarial entre hombres y mujeres y por lo tanto, se tratan de medidas que no son del todo adecuadas para estimar la brecha salarial respecto del género.

Por esto, en el último informe realizado por la OIT se propone una medida complementaria que trata de medir la brecha salarial ponderada por factores. Esta medida complementaria trata de solventar la dificultad que atañe interpretar con un único número, la media o la mediana, la brecha salarial de género.

En concreto, en el informe se agrupa a las trabajadoras y trabajadores asalariados en subgrupos más homogéneos, y calcula la brecha salarial en cada uno de los subgrupos.

Con esta metodología, tenemos, por ejemplo, que las diferencias salariales (salario medio por hora) respecto al trabajo en el sector privado es del 18,1% mientras que en el sector público es del 9,1%. En la **tabla 3.1.1** vemos en mayor detalle la brecha salarial según los diferentes sectores de actividad. Así, tenemos que la ocupación de mujeres es mayor a la de

hombres en gran parte de los sectores seleccionados: hostelería, actividades financieras y de seguros, actividades profesionales, científicas y técnicas, educación y actividades sanitarias y de servicios sociales.

Sin embargo, la brecha salarial es positiva en todos los sectores, lo que quiere decir que el salario de la mujer es menor al del hombre. Cabe destacar el sector de las actividades sanitarias y de servicios sociales donde la brecha salarial se sitúa en un 23,10%, seguida por actividades científicas y técnicas.

Por otro lado, en el sector de la construcción, donde predominan los hombres, la brecha salarial es considerablemente menor. Esto podría deberse a que las mujeres que trabajan en este sector realizan tareas de mayor cualificación y remuneración.

Tabla 3.1.1 Brecha salarial de género en salario por hora por sectores de actividad económica.
2016

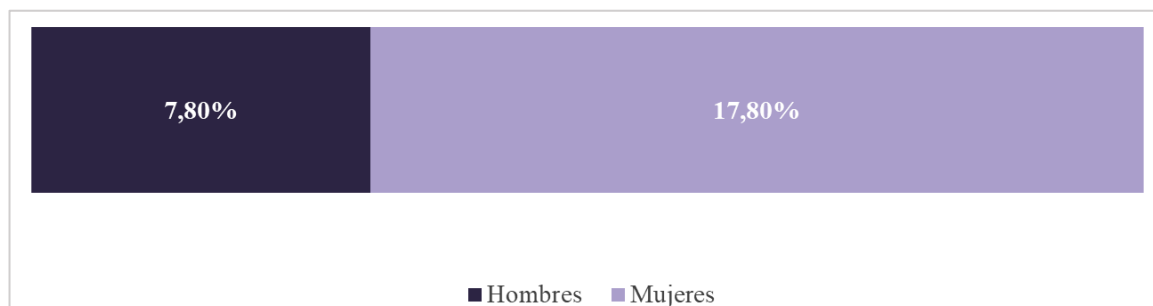
	Ocupados según rama de actividad		Brecha salarial
	Hombres	Mujeres	
Industria manufacturera	17,30	7,20	19,20%
Construcción	10,00	1,20	3,30%
Hostelería	7,40	10,20	13,70%
Actividades financieras y de seguros	2,30	2,50	18,20%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,90	5,50	19,60%
Educación	4,00	9,90	5,20%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	3,40	14,20	23,10%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

En general, en España la brecha de género medida por subgrupos es menor que con las medidas basadas en la media o en la mediana, lo mismo ocurre en Noruega o Francia; No obstante, ocurre lo contrario en otros países europeos. Por ejemplo, en Italia aumenta aproximadamente en 3 puntos porcentuales, en Rumanía aumenta en 7 puntos porcentuales o en Polonia, que aumenta un 12%.

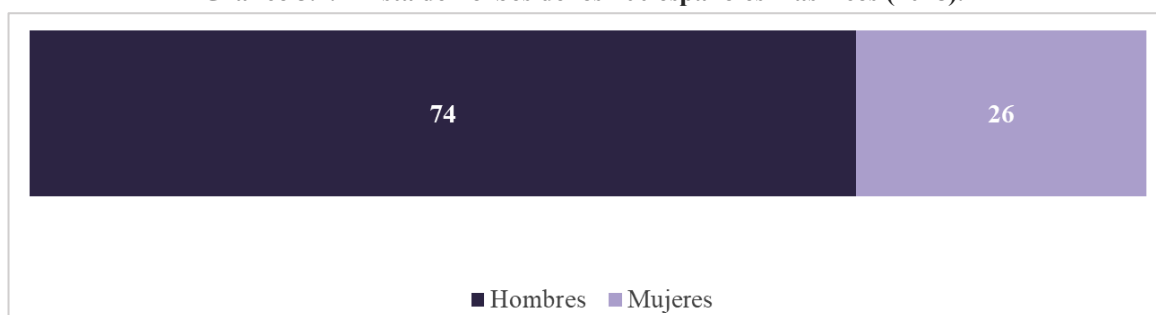
Volviendo a España, tenemos que las mujeres constituyen el 17,8% de los trabajadores que ganan el salario mínimo interprofesional (655,20 € mensuales) mientras que este porcentaje es del 7,8% en los hombres. Por el contrario, sólo 26 mujeres figuran en la lista Forbes de los 100 españoles más ricos, y tienen mayor presencia a partir del quincuagésimo puesto.

Gráfico 3.1.1 Porcentaje de hombres y mujeres que cobran el salario mínimo en España. 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 3.1.2 Lista de Forbes de los 100 españoles más ricos (2018).



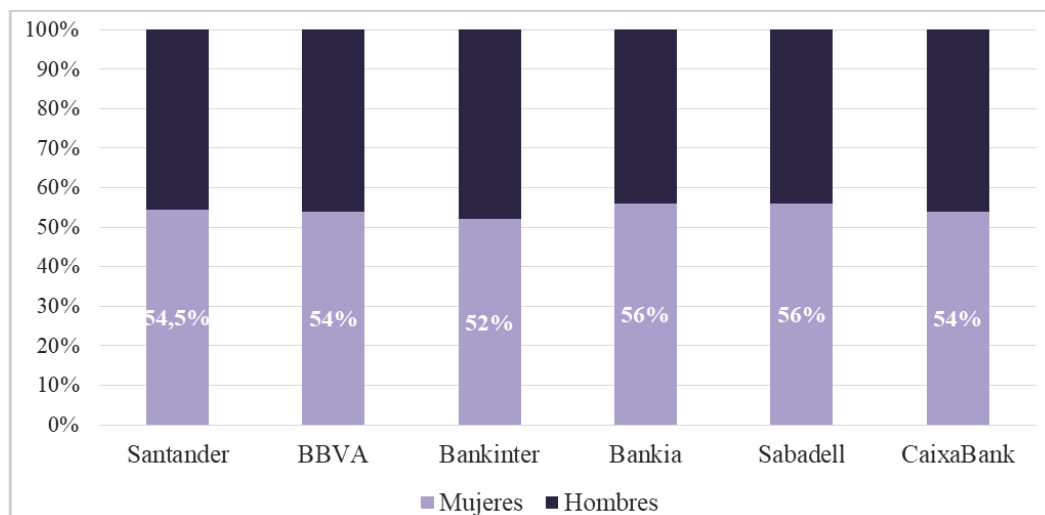
Fuente: Elaboración propia a partir de Forbes.es

Por último, comentar que en la industria financiera ocurre algo irónico, mientras que la plantilla de los 6 bancos más importantes de España está compuesta mayoritariamente por mujeres, el sueldo de estas es de media menor que el de sus compañeros.

El caso más destacado es el del banco Santander, el más grande del país, que está presidido por una mujer, Ana Botín, y donde el porcentaje de mujeres en el consejo supera el 30%. Este banco junto con Bankinter cumplen la recomendación de buen gobierno de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) para 2020, en el que se fomenta la presencia de mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección de las sociedades cotizadas.

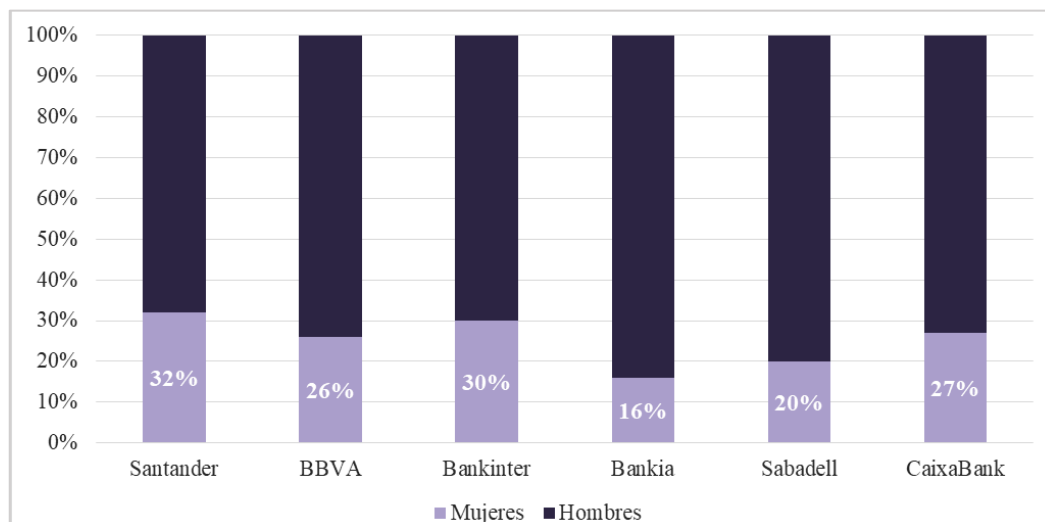
Aun así, la presencia de la mujer descende conforme aumenta la categoría del puesto, lo que se traduce en diferencias salariales entre los géneros. La brecha salarial en Santander es del 31%, teniendo en cuenta todos los salarios del banco, mientras que se reduce al 3% en el salario de los hombres y mujeres que ocupan el mismo puesto.

Gráfico 3.1.3 Representación de mujeres en la plantilla de los bancos. 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Gráfico 3.1.4 Porcentaje de mujeres en los consejos de administración. 2018

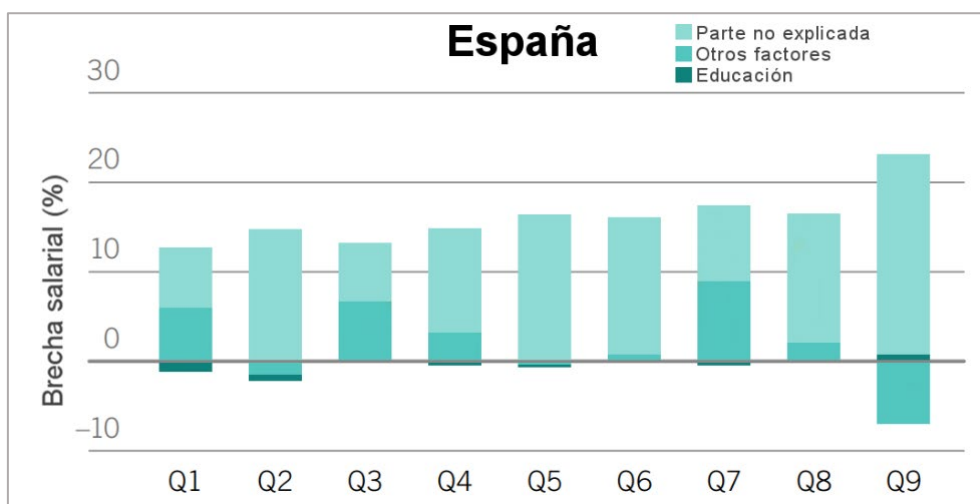


Fuente: Elaboración propia a partir de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Estos resultados nos lleva a plantearnos si existen realmente factores objetivos que pueden explicar la diferencia salarial entre mujeres y hombres. En el informe global sobre salarios 2018/2019 de la OIT, se utilizan métodos creados por Fortin, Lemieux y Firpo para descomponer la brecha salarial en factores que pueden suponer diferencias en los atributos de los hombres y mujeres en el mercado laboral, como la educación, experiencia, ocupación, jornada laboral, sector industrial en el que se trabaja, región geográfica, entre otros. Con ello,

tenemos que la brecha salarial tiene una parte “explicada” y otra parte “no explicada”. La parte no explicada es la parte que resulta después de haber contabilizado todo lo que objetivamente puede identificar la diferencia salarial entre mujeres y hombres.

Gráfico 3.1.5 Descomposición de la brecha salarial entre hombres y mujeres, aislando el efecto explicativo de la educación. 2018



Fuente: Informe Global sobre Salarios 2018/2019. Organización Internacional del Trabajo.

El resultado en el caso de España se muestra en el **gráfico 3.1.5**. Con este gráfico concluimos que la brecha salarial no se puede explicar por la diferencia en los factores objetivos entre hombres y mujeres. La educación, contrario a las creencias, no consigue explicar la brecha salarial ni en un 1% en la mayoría de los cuantiles. De hecho, en los puntos siguientes veremos que hay un porcentaje mayor de mujeres que tienen estudios superiores respecto a los hombres.

3.2 Brecha de pobreza de género.

La pobreza y la exclusión social se dan en todas las sociedades. Se trata de fenómenos estructurales, en tanto que son el resultado del sistema de organización de la sociedad y están sujetos al marco de referencia político, económico y cultural de cada momento histórico. Además, se agravan en contextos de crisis económica y social, como el que se ha vivido en los últimos años, lo que muestra aún más las deficiencias y vulnerabilidades del modelo social previo (Llano, 2017).

En España, la crisis económica de 2008 y las políticas de austeridad han repercutido en mayor medida en las mujeres. Durante la crisis económica, se produjo una disminución del gasto social que, aunque ha ido aumentando paulatinamente, no ha recuperado los niveles de 2008. Estos recortes en los servicios de cuidado han conducido a una vuelta a los roles de

género tradicionales, donde la mujer, en gran parte, se ha encargado de cubrir esas carencias (Malgesini y Cesarini, 2016).

Analizaremos la incidencia de la pobreza respecto del género mediante la tasa de incidencia de la pobreza, conocida como tasa AROPE. Esta tasa tiene en cuenta que la población en riesgo de pobreza o exclusión social es aquella que está en alguna de estas situaciones:

- En riesgo de pobreza (60% mediana de los ingresos por unidad de consumo).
- En carencia material severa (con carencia en al menos 4 conceptos de una lista de 9).
- En hogares sin empleo o con baja intensidad en el empleo (hogares en los que sus miembros en edad de trabajar lo hicieron menos del 20% del total de su potencial de trabajo durante el año de referencia).

Esta tasa supone una ampliación del indicador de pobreza relativa ya que recoge el carácter multidimensional de la pobreza y la exclusión social.

La tasa AROPE nos evidencia que las mujeres se han visto más afectadas por la pobreza y la exclusión social que los hombres. Particularmente, se ve reflejado en los hogares compuestos por una mujer con 1 o más niños (familias monoparentales). A esta situación también le suma que las mujeres obtienen las pensiones más bajas, la existencia de la brecha salarial de género, la menor tasa de empleo femenina o la mayor inactividad por responsabilidades familiares (Llano, 2017).

El **gráfico 3.2.1** muestra la tasa AROPE durante el periodo de 2008 al 2017. En él vemos que la pobreza es predominantemente femenina. En 2017 fueron 6,4 millones de mujeres (el 27,1%) en riesgo de pobreza y exclusión social frente a 5,9 millones de hombres. Ha sido precisamente en este año cuando, por primera vez desde 2011, las tasas de las mujeres superan a las de los hombres.

La tasa de riesgo de pobreza ha sido alta en general en todos estos años y ha presentado un aumento paulatino. Solo a partir de 2014 se evidencia una disminución de la tendencia al aumento de la pobreza pero los valores siguen siendo lejanos a los de 2008.

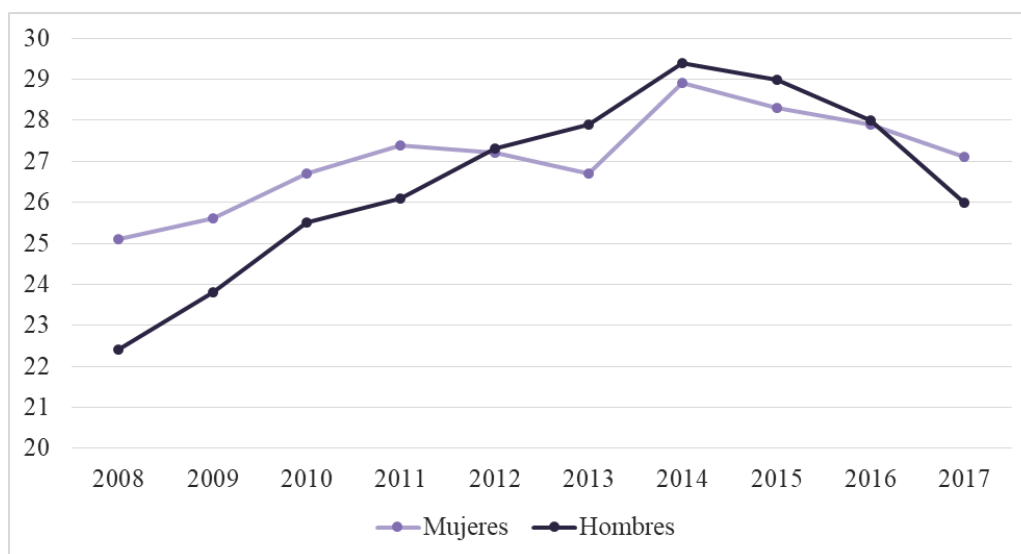
En 2008 la mujer partía con una tasa de riesgo de pobreza 3 puntos porcentuales mayor que la del hombre. Esta distancia disminuyó hasta colidir en el año 2012. Desde entonces el hombre ha sufrido de una mayor tasa de riesgo de pobreza pero nunca con una diferencia

mayor a la de 1 punto porcentual. Finalmente en 2017, la situación de la mujer vuelve a empeorar respecto a la del hombre.

El cambio de escenario desde el año 2012 a 2016 tiene relación con una de las principales consecuencias de la crisis: la paralización del sector de la construcción. En 2008 este sector estaba dominado por hombres, los cuales se quedaron fuera del mercado laboral y empobrecieron. Ahora, que el mercado vuelve a reactivarse, son los hombres los que están saliendo en mayor medida de la pobreza.

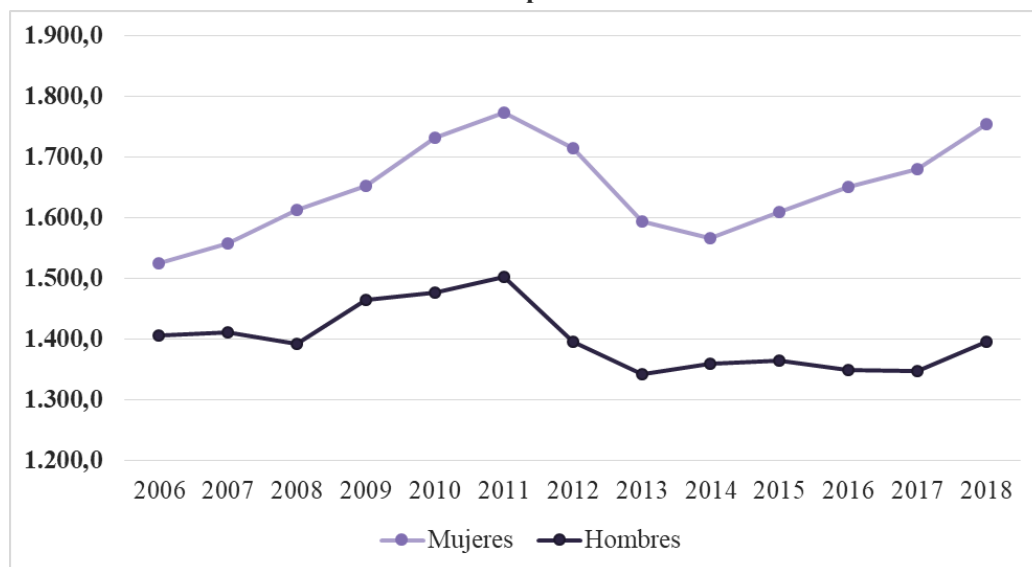
Otro factor a considerar es la feminización de los asalariados del sector público. En 2013 había 1.594.700 empleadas públicas y 1.342.700 empleados públicos. Los trabajadores del sector público cuentan con una estabilidad laboral que les permite “sobrevivir” a los efectos de la crisis económica. Esto se traduce en una mejora relativa de la situación económica de la mujer durante los años de crisis y un empeoramiento relativo de los hombres que ocupan puestos laborales del sector privado. Véase **gráfico 3.2.2**.

Gráfico 3.2.1. Evolución de la tasa de riesgo de pobreza y/o exclusión social por género. Expresado en porcentaje.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 3.2.2. Evolución de los asalariados del sector público por género. Valores absolutos. Unidad: Miles de personas.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Por último, comentar la dificultad que supone conseguir una tasa de riesgo de pobreza y exclusión que refleje verdaderamente la situación entre hombres y mujeres. Actualmente, nos encontramos con un problema metodológico puesto que se analiza los ingresos del hogar sin distinguir, por ejemplo, si se trata de una pareja de mujer pobre y un hombre no pobre, y los resultados se reparten entre la totalidad de los miembros del hogar. Entonces, dado que la gran mayoría de los hogares están compuestos por hombres y mujeres es natural que los valores de los indicadores no presenten grandes diferencias. La mejor forma de reflejar la discriminación de género es trabajar con indicadores que valoren a la persona de forma particular, lo cual no se realiza en la Encuesta de Condiciones de Vida (Llano, 2017).

4. LAS MUJERES EN LA EDUCACIÓN Y EN EL MERCADO LABORAL.

Durante los últimos 27 años, uno de los cambios más importantes que ha experimentado el mercado de trabajo español ha sido la incorporación de las mujeres al mercado laboral. En concreto, en España, desde 1984, de los 8,5 millones de personas que se han incorporado al mercado de trabajo, 6,4 millones han sido mujeres. Esto ha permitido que la diferencia entre la tasa de actividad de mujeres y hombres se haya reducido en 22 puntos porcentuales y que las tasas de empleo también se hayan aproximado, aunque aún siguen siendo inferiores a la de los hombres.

En este punto analizamos las considerables diferencias de situaciones y comportamientos entre hombres y mujeres en la educación y mercado laboral. Llama la atención la evolución hacia una mayor igualdad en la última década; una evolución que se ha visto principalmente impulsada por el aumento de los niveles educativos de las mujeres. Así, entre las mujeres más jóvenes y formadas se aprecia menor desigualdad en variables educativas y laborales (Aumaitre, 2018).

A pesar de los progresos, la situación de la mujer en el mercado de trabajo aún se caracteriza por la desigualdad respecto a la situación de los hombres. La presencia en el mundo laboral de no es la misma, las tasas de actividad y ocupación de las mujeres son menores que la de los hombres. Ahora bien, las desigualdades que sufren las mujeres no solo se manifiestan en términos de participación, también se manifiesta en la distribución de los empleados en las distintas ramas de actividad y ocupaciones. La necesidad de compatibilizar trabajo y familia ha llevado a las mujeres, en muchos casos, a desarrollar su trabajo remunerado en determinados sectores económicos, lo que evidencia la desigualdad de oportunidades.

4.1 Nivel de formación de hombres y mujeres por grupos de edad.

En este punto analizaremos mediante los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística el nivel educativo de mujeres y hombres por grupos de edad en 2017.

Los distintos niveles educativos siguen la Clasificación Nacional de Educación 2014 (CNED-2014), la cual está basada en la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación 2011 (CINE-2011), para garantizar así la comparabilidad de los resultados de otros países.

Los niveles educativos, por tanto, son:

- Nivel 0-2: preescolar, primaria y 1ª etapa de educación secundaria.
- Nivel 3-4: 2ª etapa de educación secundaria y postsecundaria no superior.
- Nivel 5-8: 1º y 2º ciclo de educación superior y doctorado.

Tabla 4.1 Nivel de formación de hombres y mujeres por grupos de edad. 2017

	Hombres	Mujeres
De 25 a 34 años		
Primera etapa de educación secundaria e inferior (nivel 0-2)	39,4	28,2
2ª etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior (nivel 3-4)	24,2	23,0
Educación superior (nivel 5-8)	36,5	48,8
De 35 a 44 años		
Primera etapa de educación secundaria e inferior (nivel 0-2)	37,1	28,3
2ª etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior (nivel 3-4)	23,7	22,9
Educación superior (nivel 5-8)	39,2	48,7
De 45 a 54 años		
Primera etapa de educación secundaria e inferior (nivel 0-2)	44,8	41,1
2ª etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior (nivel 3-4)	22,6	24,4
Educación superior (nivel 5-8)	32,6	34,5
De 55 a 64 años		
Primera etapa de educación secundaria e inferior (nivel 0-2)	54,4	56,7
2ª etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior (nivel 3-4)	20,3	20,2
Educación superior (nivel 5-8)	25,3	23,1

Fuente: INE

Observamos en la **tabla 4.1** la tendencia a la bajada en el nivel educativo a medida que aumentamos la edad de la población. La tendencia en ambos géneros es similar entre los 35 y 64 años, donde sobre todo destaca que mientras que en las edades de 35 a 44 años predominan las mujeres con estudios superiores, en las edades de 55 a 64 años predominan las mujeres en el nivel 0-2 de estudios básicos. Esto último refleja el aumento del acceso a la educación de la mujer en los últimos 40 años.

Entre las edades de 25 a 34 años, el mayor porcentaje de los hombres (39,4%) han cursado hasta la primera etapa de educación secundaria mientras que el porcentaje de mujeres que sólo han recibido esta educación es casi 10 puntos porcentuales menor (28,2%). Por otro lado, el porcentaje de mujeres que han cursado una educación superior es significativamente superior, de casi 10 puntos porcentuales, respecto a los hombres.

Esta tendencia sigue en las edades comprendidas entre los 35 y 44 años, aunque el porcentaje de hombres que reciben educación superior mejora, el porcentaje de mujeres con este nivel de educación sigue siendo superior al de los hombres. En los años posteriores predomina la población con niveles de estudios obligatorios.

Estos datos nos demuestran la gran implicación de las mujeres a la hora de recibir una educación adecuada para poder entrar en el mercado de trabajo siendo igual o incluso más competitivas que los hombres.

4.2 Tasas de actividad por nivel de formación alcanzado, género y grupo de edad.

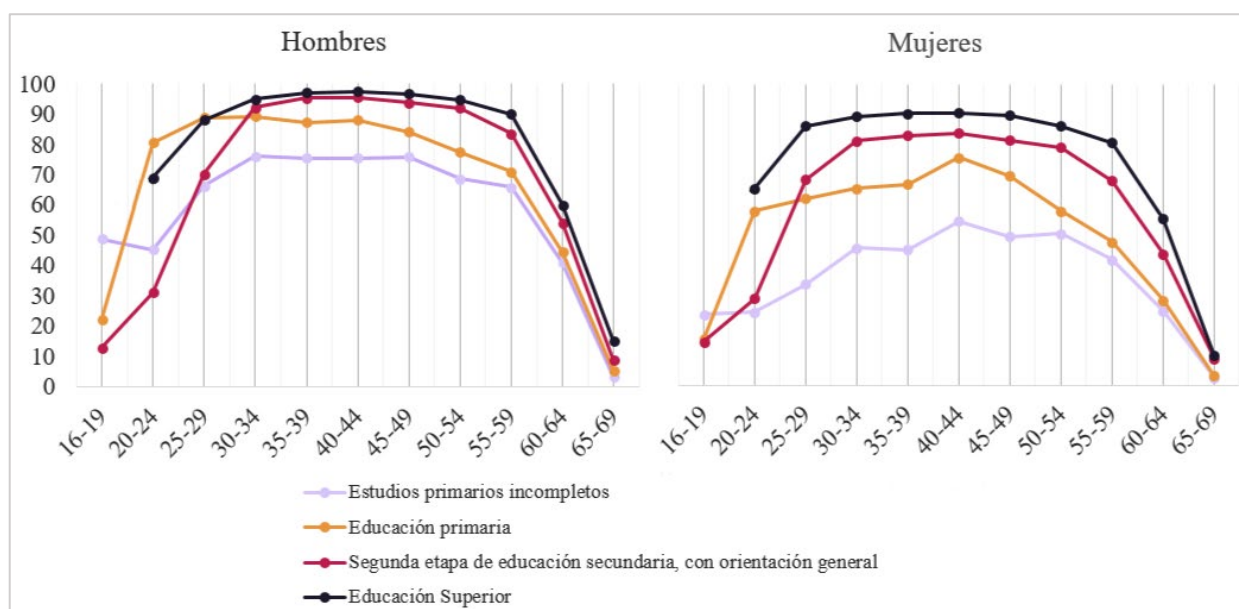
En el **gráfico 4.2** se observan las tasas de actividad en el mercado laboral por edades, para hombres y mujeres y para distintos niveles de estudios. Entre los hombres se muestra un gran aumento de la tasa de actividad cuando se pasa de no tener estudios a tener hasta la E.S.O. A partir de los estudios de la secundaria las tasas de actividad son muy parecidas para cualquier nivel de estudios en las distintas edades. No se muestra ninguna disrupción de la continuidad en el mundo laboral ni cambios acentuados a lo largo de los años.

En el caso de las mujeres, los perfiles presentan mayores diferencias según el nivel de estudios. Por un lado, las tasas aumentan considerablemente con la cualificación, y por otro lado, los perfiles muestran comportamientos laborales distintos según la edad. Las mujeres con estudios superiores tienen un patrón laboral más parecido al de los hombres, con tasas de actividad que rondan el 90% entre los 25 y los 49 años y además en la curva se aprecia una permanencia en el mercado laboral más estable que en otros niveles de estudios. Ocurre lo contrario en la tasa de actividad de las mujeres sin estudios. Esta tasa va aumentando conforme aumenta la edad, siendo máxima para los 40-44 años, y a partir de los 50-54 años es la que más disminuye.

El perfil de las mujeres refleja una leve salida del mercado de trabajo probablemente relacionada con la maternidad y el cuidado de los hijos. Siendo la edad de comienzo de la maternidad a los 30 años, la tasa de actividad se ve estancada en todos los niveles de educación, e incluso disminuye en las mujeres sin estudios. A partir de los 40 años vemos que, en general, aumentan todas las tasas de actividad, motivado probablemente por la mayor edad de los hijos que permiten a la mujer compaginar el trabajo y el cuidado de estos.

Por tanto, en las mujeres principalmente, vemos que el mayor nivel de estudios garantiza una presencia mayor y más continúa de las mujeres en la actividad remunerada y también supone una vía para lograr que la actividad se convierta en empleo y no en paro.

Gráfico 4.2 Tasas de actividad por nivel de formación alcanzado, género y grupo de edad. 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

4.3 Tasas de empleo por sector según el nivel educativo.

A continuación veremos cuál es la tasa de empleo femenino y masculino según el sector y el nivel de educación obtenido.

Tabla 4.3 Tasas de empleo por sector del nivel de formación alcanzado y género. 2018

Porcentaje	2018		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Total	49,70	55,70	44,03
Formación general y habilidades personales	37,63	45,70	29,75
Educación	62,56	62,94	62,45
Artes, humanidades y lenguas	66,30	68,34	64,98
Ciencias sociales, periodismo y documentación	72,86	72,77	72,91
Negocios, administración y derecho	71,65	75,42	69,38
Ciencias naturales, químicas, físicas y matemáticas	69,97	69,06	70,84
Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	79,88	80,60	77,55
Mecánica, electrónica, otra formación técnica, industria y construcción	72,72	73,23	68,22
Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y veterinaria	77,25	77,02	77,91
Salud y servicios sociales	72,81	73,70	72,54
Servicios	65,70	71,92	62,05
Sectores desconocidos/ No aplicable	14,95	24,30	9,43

Fuente: INE

En general, la tasa de empleo más alta se dio en las personas formadas en las TIC (79,88%). Por detrás se situaron las formadas en Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y veterinaria (77,25%) y Ciencias sociales, periodismo y documentación (72,86%).

Por el contrario, las personas con Formación general y habilidades personales, que son las que han alcanzado, a lo sumo, un nivel educativo 3-4, tuvieron la menor tasa de empleo, del 37,63%. A su vez estas personas son también las que presentaron las tasas de paro más elevadas, del 20,21%.

Por sexo, destaca la tasa de ocupación femenina en los estudios de Ciencias naturales, químicas, físicas y matemáticas, ya que fue superior a la masculina, algo que parece contradecir a lo que generalmente pensamos. También es superior en los estudios de agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y veterinaria. En este último caso la feminización de la veterinaria toma un gran peso, ya que las veterinarias son el 68% del total en España.

De los 12 sectores de educación expuestos por el INE, sólo en 2 de ellos la mujer presenta una mayor tasa, aun siendo la diferencia con la de los hombres menor de un 1%; sin embargo, en los sectores donde la tasa de ocupación masculina es mayor a la de las mujeres la diferencia en los porcentajes es mucho mayor, siendo las más altas en la educación relacionada con negocios, administración y derecho (6,04%) y en la formación general y habilidades personales (15,95%).

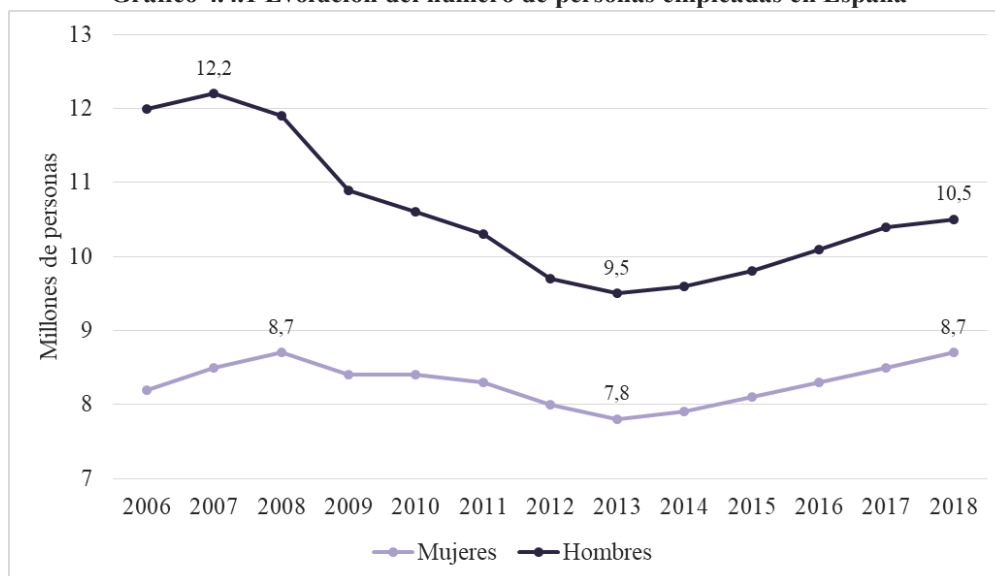
4.4 Diferencias entre el empleo, auto-empleo y desempleo.

Haciendo un recorrido en tiempo, vamos a ver la evolución del número de mujeres y hombres empleados, desempleados y los que ejercen el auto-empleo desde el año 2006 al 2018.

En el **Gráfico 4.4.1** se observa la caída generalizada de las personas empleadas en España tras la explosión de la burbuja inmobiliaria. Partiendo de la base de que el número de mujeres empleadas es menor en todo el periodo, su bajada ha sido considerablemente más suave y leve que la que han presentado los hombres. En gran parte esto se explica con lo mencionado en epígrafes anteriores (la masculinización del sector de la construcción y la mayor proporción de mujeres en el sector público). En concreto, la disminución de los hombres empleados desde su punto más elevado en 2007 hasta su punto más bajo en 2013 fue del 22% mientras que la de la mujer fue del 10% en 2013 respecto a 2008.

En la actualidad vemos que el número de empleadas se ha recuperada a los valores justo antes del estallido de la crisis mientras que el de los hombres es un 14% menor.

Gráfico 4.4.1 Evolución del número de personas empleadas en España

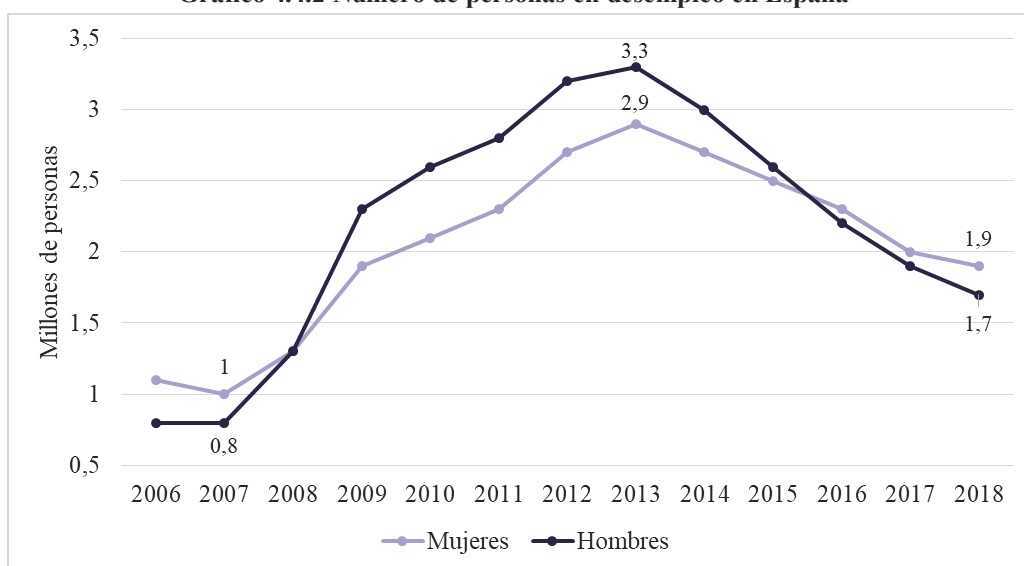


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Internacional del Trabajo.

Por el lado del desempleo, durante los años de la crisis vemos una subida más acentuada de hombres que pasan a una situación de desempleo mientras que la de las mujeres es ligeramente más tenue. Siendo concretos, la diferencia del número de hombres desempleados de 2013 respecto a 2007 fue del 75,7%, mientras que en el caso de las mujeres la diferencia fue del 65,5%. En los años posteriores a 2013 la reducción de hombres en situación de desempleo también fue mayor, concretamente en 2018 hubo un 48,5% menos de hombres desempleados que en 2013, mientras que en el caso de las mujeres la reducción fue del 34,5%. Actualmente hay 200.000 mujeres más en situación de desempleo que hombres.

El aumento constante del desempleo durante la crisis económica justificó una mayor "tolerancia" social hacia la discriminación por razones de género, edad y etnia u origen. Hay empleadores (e incluso dirigentes de patronal) que consideran que las mujeres son menos deseables como trabajadoras debido a embarazos, partos, lactancia, maternidad, incompatibilidades de horarios (debido a que cuidan a ancianos, bebés o personas discapacitadas), o simplemente por el hecho de ser una mujer en edad reproductiva.

Gráfico 4.4.2 Número de personas en desempleo en España



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Internacional del Trabajo.

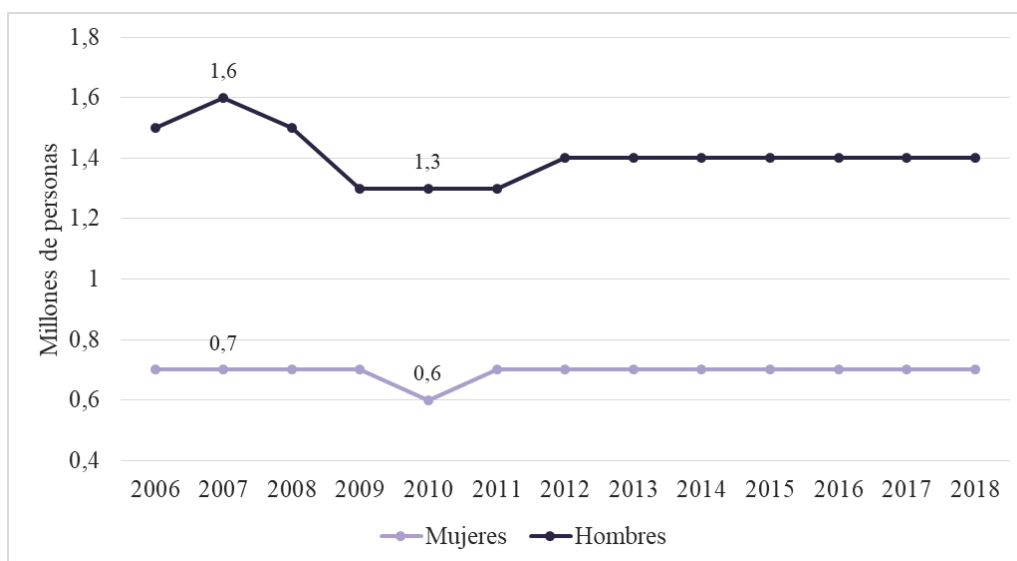
Por último, en el **Gráfico 4.4.3** se observa que, similar a lo que ocurre en la tasa de empleo, el número de hombres que trabajan por cuenta propia es mayor al de las mujeres. Y similar a lo que ha ocurrido en los gráficos anteriores, los hombres se han visto más perjudicados por la crisis en este ámbito.

En 2007, había un total de 2.233.861 autónomos. Siendo 1.539.599 autónomos (68,9% del total) y 694.262 autónomas (31,1% del total). Los sectores con mayor afiliación eran el de servicios (64,8% del total) y la construcción (15,2% del total).

En 2011, el mapa presentó grandes cambios. El número de autónomos se situaba en 1.300.458 (66,8% del total), mientras que el número de autónomas se situaba en 647.201 (33,2% del total). En ambos casos el número absoluto de trabajadores por cuenta propia era menor, pero la disminución en el caso de los hombres fue mayor. Por otro lado, los sectores con mayor afiliación seguían siendo los mismos pero con diferentes porcentajes, los servicios suponían el 70,6% del total y la construcción bajó a 11,3% del total.

Esta situación es coherente a lo expuesto en epígrafes anteriores.

Gráfico 4.4.3 Nivel de autoempleo en España. En millones de personas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Internacional del Trabajo.

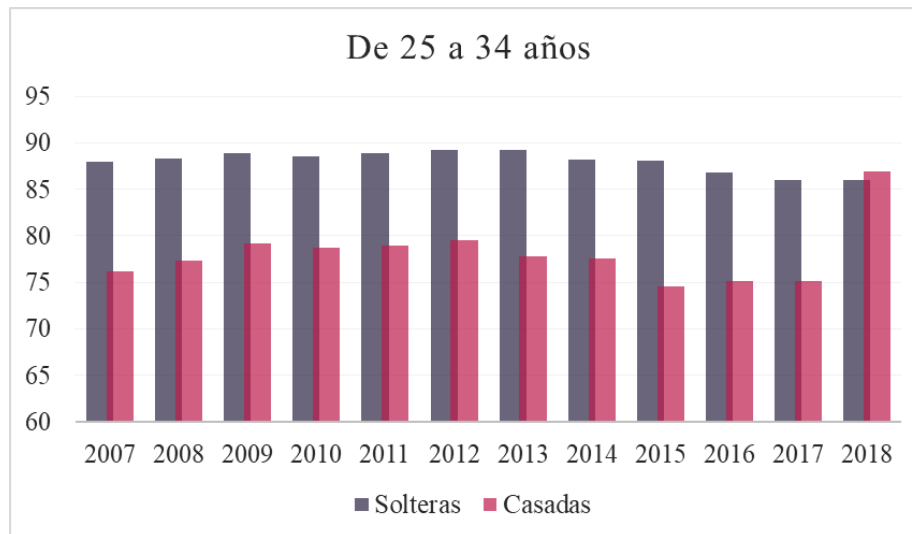
4.5 Tasas de actividad de la mujer según el estado civil.

Para finalizar con el punto del mercado laboral me resulta conveniente comentar las diferencias en las tasas de actividad según si la mujer está casada o es soltera. Manifiesta, en parte, el abandono del mercado laboral de las mujeres casadas (sobre a los 30 años de edad) para dedicarse al trabajo doméstico y/o el cuidado de los niños.

Se aprecia un gran cambio de tendencia de mujeres casadas que se encuentran activas en el mercado laboral en 2018 en el rango de edad de 25 a 34 años. Por otro lado, la tendencia al alza de las tasas de actividad en las mujeres casadas con edades comprendidas entre los 35 y 44 años supone una mejora de la situación económica de estas mujeres.

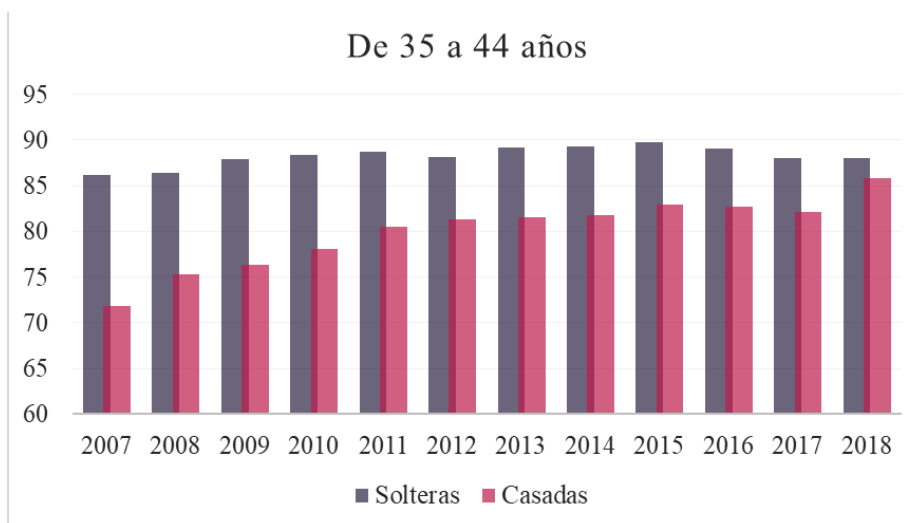
Parte del aumento de la tasa de actividad de las mujeres casadas se debe a que estas mujeres con estudios superiores (recordemos que eran un porcentaje mayor que los hombres) trabajan o hacen más gestiones para emplearse en comparación con las solteras (Gaviria, 2016). Si lo miramos desde otro punto de vista, la finalización de los estudios y el aumento de las perspectivas de ingresos también se relaciona de forma positiva con la probabilidad de que las mujeres se casen.

Gráfico 4.5.1 Tasa de actividad de la mujer según si están casadas o solteras. 2007-2018. En porcentaje



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Gráfico 4.5.2 Tasa de actividad de la mujer según si están casadas o solteras. 2007-2018. En porcentaje



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

5. DESIGUALDAD EN EL ENTORNO FAMILIAR.

El cambio en la participación laboral a los largo de estos últimos años ha venido acompañado de cambios importantes en el ámbito familiar. Uno de estos es la disminución de la natalidad que, habiendo a todos los países de la Unión Europea, parece haber afectado más en los países del sur de Europa. España, en efecto, fue en 2002 el país con la tasa de fertilidad más baja de 1,25 hijos por mujer (Gómez y Marti, 2004): además, también se ha registrado un aumento en la edad media a la maternidad. La edad media en el que las mujeres dan a luz a

su primer hijo era a los 25 años en 1975, pero en 2017 había aumentado hasta los 30 años. Cabe pensar que el aumento de la participación laboral de las mujeres y el descenso de la natalidad sean fenómenos relacionados.

La edad media de nacimiento del primer hijo ha aumentado tanto para las mujeres como para los hombres, pero la edad media es tres años mayor para los hombres que para las mujeres. También hay importantes diferencias de género en la proporción de familias monoparentales de hombres y mujeres.

La **tabla 5.1** muestra que en 2018, entre los 15 y los 64 años de edad, el 18,2% de los hombres, en comparación con el 81,8% de las mujeres, vivían sólo con sus hijos.

En el caso de los hombres que están solteros, las proporciones más altas se dan entre los 45 y los 54 años de edad, donde el 11% de ellos viven con niños. Observando el patrón, es indiscutible que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de vivir con hijos. Las desigualdades de género son especialmente notables entre los 35 y 44 años, y especialmente para las aquellas personas que están solteras. Mientras que el cuidado de los hijos trae varias satisfacciones de la vida, su crianza también compite con otras actividades. En particular, el hecho de tener hijos más tarde, hace que los jóvenes sean capaces de alcanzar una mayor educación o mejores puestos de empleo. En contraste, las personas que hacen que tienen hijos en edades tempranas pueden estar relativamente en desventaja.

Dado que las mujeres suelen soportar una mayor carga del cuidado de los hijos, estas diferencias socioeconómicas en el momento de la maternidad afectan más a las mujeres que a los hombres.

Tabla 5.1 Hogares monoparentales por sexo y edad. Miles de hogares. 2018

	Mujeres			Hombres		
	Total (estado civil)	Soltera	Separada	Total (estado civil)	Soltero	Separado
Total (edad)	1538,2	233,7	162,6	340,3	28,2	34,1
De 15 a 24 años	3,7	3,7				
De 25 a 34 años	54,2	36,7	5,4	3,9	2,8	0,2
De 35 a 44 años	279,3	97,7	36,9	37,7	8,2	7,4
De 45 a 54 años	394	59,1	65,1	101,0	11,0	13,4
De 55 a 64 años	275,8	27,8	36,2	79,1	5,5	11,2
65 años o más	531,2	8,7	19,0	118,6	0,7	1,9
Porcentaje total	81,8%			18,2%		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Es especialmente en las actividades no remuneradas, como son el cuidado y educación de sus hijos o nietos, cocinar y realizar tareas domésticas, cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad, donde la situación familiar diferencia a los hombres de las mujeres. Sin embargo, ha habido algunos cambios con los hombres ya que están haciendo más tareas domésticas y cuidado de niños que en el pasado.

En la **tabla 5.2** se presentan cifras sobre el uso del tiempo en actividades remuneradas y no remuneradas, tanto de hombres como de mujeres con hijos y sin hijos. Cabe señalar que la media total de horas remuneradas es similar. Las mayores diferencias las encontramos en el caso de hombres con hijo, los cuales trabajan 6 horas más que las mujeres en la misma situación. No obstante, tanto para los hombres como para las mujeres, el promedio total de horas es más bajo en el caso de que tengan hijos pero sin pareja.

Fijándonos en las horas de trabajo no remunerado, el promedio de horas en los hombres es significativamente menor que en las mujeres. Quién realiza el mayor número de horas no remuneradas a la semana es la mujer con hijos y con pareja que trabaja. Esta situación coincide en el caso de los hombres, pero el número total de horas es significativamente menor, 17 horas menos.

El menor tiempo dedicado al trabajo no remunerado lo encontramos en los hombres sin hijos con pareja que no trabaja, 6 horas semanales. La mujer en la misma situación le dedica 17,2 horas.

Por tanto, mientras los hombres dedican como máximo 6 horas más de trabajo remunerado que las mujeres, ellas dedican 17 horas más al trabajo no remunerado. Según el informe “Mujeres y Hombres en España 2018” realizado por el Instituto Nacional de Estadística, sólo un 2,3% de mujeres que trabajan no realizan nunca actividades de cocinar y tareas domésticas, frente al 15,4% de los hombres.

Estamos avanzado hacia la reducción de las desigualdades de género, especialmente en una mayor participación de la mujer en el trabajo remunerado, y hacia una mayor participación de los hombres en el trabajo no remunerado. Sin embargo, las diferencias siguen siendo grandes y se acentúan por la presencia de hijos.

Tabla 5.2. Horas de trabajo remuneradas y no remuneradas según tipo de hogar. 2015.
Horas/Semana

	Empleo principal	Otro empleo	Trabajo no remunerado	Desplazamientos
Hombres sin hijos				
Sin pareja	36,9	0,1	10,9	2,6
Con pareja que no trabaja	39,4	0,0	6,0	3,1
Con pareja que trabaja	39,9	0,3	8,7	2,7
Hombres con hijos				
Sin pareja	35,7	1,5	13,5	2,3
Con pareja que no trabaja	40,3	0,4	16,3	2,7
Con pareja que trabaja	42,5	0,1	20,8	2,9
Mujeres sin hijos				
Sin pareja	33,3	0,2	13,3	2,8
Con pareja que no trabaja	33,6	0,4	17,2	2,2
Con pareja que trabaja	36,0	0,5	16,4	3,7
Mujeres con hijos				
Sin pareja	31,7	0,4	31,9	2,9
Con pareja que no trabaja	34,7	0,1	30,7	2,5
Con pareja que trabaja	34,0	0,2	37,5	2,8

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015.

6. POLÍTICAS CONTRA LA DESIGUALDAD DE GÉNERO.

En este último punto del trabajo vamos a dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cómo podemos derribar la desigualdad de género ligada a la desigualdad económica? Las iniciativas que traten de responderla deben integrar aspectos como la educación, la modificación de las estructuras del mercado laboral, el reconocimiento de derechos fundamentales y la apertura de espacios de interacción social y económica (Oxfam, 2018).

En España, las políticas de igualdad de género han tenido un desarrollo espectacular desde principios de la democracia. Se han creado organismos de igualdad en todos los niveles de gobierno al igual que planes, leyes y unidades de género que han generado unos avances hasta nuestros días muy positivos (Lombardo y León, 2015)

A continuación mostraremos los distintos planes y leyes aplicados en España que luchan por una igualdad de género en todas las esferas.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

Este Plan responde a tres objetivos principales: (I) reducir las desigualdades que existen en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades salariales, (II) apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; y (III) eliminar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.

El plan estructura sus ámbitos de actuación en torno a 7 ejes:

1. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial. Dentro de este eje trata de fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas mediante la creación de una Red de empresas que destaquen por su excelencia en igualdad entre mujeres y hombres para avanzar en el reconocimiento y visibilidad de su trabajo. También se trata de fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo, por ejemplo, mediante la facilitación el acceso a líneas de financiación y micro-financiación.
2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares. En este eje se busca facilitar la conciliación promoviendo la igualdad de los permisos parentales. También busca incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad a través de estudios sobre la situación y las necesidades existentes en relación a los usos del tiempo, los horarios, las guarderías y otros servicios de cuidados.
3. Erradicación de la violencia contra la mujer. Busca mejorar la respuesta institucional dada por los poderes públicos, proporcionando planes personalizados y avanzando hacia la ventanilla única. También pretende demostrar otras formas de violencia contra las mujeres, como son los matrimonios forzados, la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, la mutilación genital y las agresiones sexuales.
4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social. Algunas de las líneas de actuación incluidas en este eje son: Velar por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público, conforme a lo establecido por la LOIEMH o apoyar técnica, económica y socialmente al movimiento asociativo de mujeres.
5. Educación. Se trabajará por la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de los centros educativos, eliminando, por ejemplo, los estereotipos sexistas en el diseño de las campañas de información y orientación académica.
6. Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales. Una de estas acciones es promover la igualdad en la actividad física y el deporte. Según datos del CIS y CSD (1990-2010), tanto la práctica deportiva como el deporte federado es mayor entre los hombres que entre las mujeres. Se trata de una tendencia que se ha mantenido durante los años.

Una de las líneas de actuación de este eje es evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación y también promover imágenes que muestren la diversidad de las mujeres. Por otro lado, también se busca fomentar el reconocimiento de logros deportivos de las mujeres en todos los ámbitos y a cualquier nivel.

7. Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno.

II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos públicos.

En 2015 el Consejo de Ministros adoptó el Acuerdo por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos públicos. El periodo de vigencia de este plan abarca los años 2015 y 2016, pero permanece vigente hasta la aprobación de un nuevo plan.

Se trata de una ley orgánica que pone en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad entre mujeres y hombres y a eliminar las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, por razón de sexo.

Esta ley es de aplicación general a la Administración General del Estado y los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella. Es decir, afecta a los empleados del sector público.

Los objetivos específicos de este plan son: (I) garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo, (II) conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres, (III) promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, (IV) realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades, y (V) elaborar un Protocolo de Actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón del sexo, incluyendo un procedimiento de prevención y actuación.

Para el logro de estos objetivos, se plantean 7 ejes de actuación que incluyen las medidas necesarias para alcanzarlos. Estos ejes son:

1. Acceso al empleo público.
2. Igualdad en las condiciones de trabajo y el desarrollo de la carrera profesional

3. Formación en la igualdad entre mujeres y hombres, información y sensibilización.
4. Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral
5. Retribuciones.
6. Violencia de género y otras situaciones de especial protección.
7. Medidas instrumentales para alcanzar los objetivos.

La encargada de realizar el seguimiento del cumplimiento de este Plan será la Comisión Técnica de Igualdad de trato entre mujeres y hombres de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado.

Pasando al ámbito de la empresa privada, en ellas se observa una creciente tendencia a la adaptación de políticas que buscan la igualdad de género. Enfocándonos a mejorar la situación general de las mujeres directivas, según el informe “Mujeres directivas: más allá de las políticas para lograr el progreso” publicado por la empresa Grant Thornton, las políticas más habituales a nivel mundial son las que hacen referencia a la igualdad salarial (81%) y a la no discriminación para el reclutamiento (71%), seguidas de las de licencia por maternidad/paternidad remunerada (59%), horarios flexibles (57%), modalidades de trabajo a tiempo parcial (54%) y remoto (40%).

El informe explica que la solución a las diferencias de género no depende tanto de las políticas específicas sino del entorno en el que se introducen. Tal y como dice Jennifer Thorpe-Moscon, directora senior de investigación en Catalyst, “las políticas son menos propensas a funcionar si la cultura de la empresa no las adopta, pero las políticas pueden cambiar a la cultura también.”

Se propone, por tanto, crear una cultura empresarial inclusiva en la que todos se sientan capaces de decir su opinión y así sentirse valorados, ya que las políticas orientadas a incrementar el número de mujeres en la alta dirección sin que ello produzca ningún cambio en el resto de los ámbitos, hace poco probable que tengan un impacto real.

7. CONCLUSIONES.

Habiendo recorrido los ámbitos que afectan de forma negativa a la mujer respecto al hombre, particularmente en los ámbitos donde se ve afectada su situación económica, he visto que las desigualdades entre hombres y mujeres son muy reales y evidentes.

No cabe duda que se están haciendo progresos. La sociedad se está rebelando contra esta situación, como vemos cada año en las manifestaciones del 8 de marzo, y tanto las instituciones como las empresas privadas ponen de su parte para allanar el camino hacia la igualdad de los géneros.

La situación ideal sería que este tipo de trabajos no se tuvieran que realizar, puesto que no habría parámetros que analizar; sin embargo, según el Fondo Económico Mundial se estima que se tardará un siglo en eliminar la brecha de género global.

En España, en ámbitos como el acceso a la educación y a la sanidad, se han eliminado cualquier tipo de discriminación; sin embargo, por lado laboral vemos que existe una brecha salarial de género del 5% y del 23% en estos sectores respectivamente. Y, en entrevistas de trabajo, aunque el nivel educativo de las mujeres sea igual al de hombre, ellas tendrán un 30%¹ menos de posibilidades de ser contratadas. A pesar de esto, las desigualdades en general han disminuido.

La creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha modificado su patrón de comportamiento en relación con su trayectoria personal y profesional. La creación de empleo de la última etapa expansiva de la economía ha favorecido en especial a las mujeres, ocupando más de la mitad de los puestos creados, pero las tasas de empleo se encuentran todavía muy por debajo de las de los hombres. Por último, aunque las tasas de paro se han reducido notablemente, las mujeres continúan estando peor que los hombres. Como resultado de esta situación, las mujeres disponen de menor riqueza y presentan mayor riesgo de pobreza que los hombres (Fraser, 1997; Pascall & Lewis, 2004).

El verdadero cambio en el mercado laboral vendrá cuando la conciliación laboral y familiar se de en las mismas condiciones en hombres y mujeres y cuando se deje de discriminar o prejuzgar por su aspecto físico.

8. BIBLIOGRAFÍA.

Funcas. (2018). *Panorama Social: Brechas de género*. Artículo de Pension Policy Internacional. 26 de julio de 2018. Recuperado de <https://pensionpolicyinternational.com/es/panorama-social-brechas-de-genero/>

¹ Dato publicado por el Observatorio Social de la Caixa, ¿Tienen las mujeres menos oportunidades de ser contratadas?

Instituto Vasco de Estadística. (2018). *Índice de Igualdad de Género 2018 (Nota de prensa de 19/04/2018)*, pp. 1-2

Fundación Bancaja. (2010). *Índice de desarrollo de género (IDG)*. Desarrollo humano en España, Capítulo 5, pp. 248-267

Compromiso social Bancaja. (2011). *Índices de desarrollo humano por género en España*. Revista nº 120.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2016). *Informe sobre Desarrollo Humano 2006: Más allá de la escasez*. Grupo Mundi-Prensa, pp. 272-283

Human Development Indices and Indicators. (2018). *Technical notes. 2018 statistical update*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, pp. 5-9.

United Nations Development Programme. (2018). *Table 5: Gender Inequality Index*. Human Developments Reports. Recuperado de <http://hdr.undp.org/en/composite/GII>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (1995). *Informe sobre Desarrollo Humano 1995*. Impreso en México, pp. 81- 85.

Dávila, M. (2003). *Indicadores de género, guía práctica*. Unidad de igualdad y género. Junta de Andalucía, pp. 26-32.

European Institute for Gender Equality. (2017). *Gender Equality Index 2017*. Recuperado de <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>.

Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (2014). *Índice de Igualdad de Género. Conclusiones principales*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Doi: 10.2839/96418, pp. 1-5.

European Institute for Gender Equality. (2017). *Instituto Europeo de la Igualdad de Género: síntesis para 2017*, pp. 9-13.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2018). *Índices e indicadores de desarrollo humano: actualización estadística de 2018*, pp. 5-41.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2010). *La verdadera riqueza de las naciones: Caminos al desarrollo humano*. Informe sobre Desarrollo Humano 2010, edición del Vigésimo Aniversario, pp. 96-105.

World Economic Forum. (2018). *Global Gender Gap Report 2018: Spain*. Recuperado de <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/#economy=ESP>

World Economic Forum. (2010). *Global Gender Gap Report 2010*. Geneva, Switzerland 2010. Recuperado de http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2010.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2018). Informe global sobre salarios 2018/2019: Qué hay detrás de la brecha salarial de género. Presentación UAB, Marzo 2019, pp. 3-30.

International Labour Organization. (2018). Global Wage Report 2018/2019: What lies behind gender pay gaps. International Labour Office – Geneva: ILO, pp. 2-22.

INE. (2019). *Encuesta de Población Activa (EPA)*. Nota de prensa, 22 de marzo de 2019.

INE. (2016). *Tasa de riesgo de pobreza y/o exclusión social (estrategia Europa 2020) por grupos de edad y periodo. Base 2013*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11201>

INE. (2018). *Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

INE. (2018). *Salario por hora por tipo de jornada y periodo: Hombres y mujeres*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10885>

INE. (2018). *Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por sectores de actividad económica y periodo. España y UE-28*. Datos de 2016. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10892>

INE. (2018). *Distribución salarial. Percentiles de salarios. Trabajadores en función de su ganancia anual respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Deciles de salarios. Proporción de trabajadores con ganancia baja (low pay rate)*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931351611&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

INE. (2018). *Brecha salarial de género: ¿Cuánto ganan menos las mujeres que los hombres?* 2.4 Ganancias. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de <https://www.ine.es/prodyser/myhue18/bloc-2d.html?lang=es>

INE. (2018). *Salario anual medio, mediano, modal, a tiempo completo y a tiempo parcial, por periodo*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10882>

INE. (2018). *Trabajadores en función de su ganancia anual con respecto al SMI por periodo*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10904>

INE. (2018). *Número de hogares con un núcleo familiar (sin otras personas) según número de hijos con los que conviven y tipo de núcleo familiar*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p274/serie/prov/p01/l0/&file=01014.px>

INE. (2019). *Encuesta Continua de Hogares (ECH), año 2018*. Nota de prensa, 2 de abril de 2019. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.

INE. (2018). *Número de hogares monoparentales según sexo, edad y estado civil del progenitor*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de <http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p274/serie/prov/p01/l0/&file=01017.px>

Lozano, E. (2019). *Mujeres en la banca: pocas en el poder, mayoría en plantilla y brecha salarial*. Bolsamanía. Recuperado de <https://www.bolsamania.com/noticias/empresas/mujeres-banca-pocas-poder-mayoria-plantilla-brecha-salarial--3781480.html>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2011). *Perfil de los trabajadores autónomos en España*. 31 de diciembre de 2011. Recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2011/4trim/RESUMEN_TOTAL_PERFILES_POR_COMUNIDADES.pdf

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2007). *Perfil de los trabajadores autónomos en España*. 30 de septiembre de 2007. Recuperado de

http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2007/3Trim/PERFIL_AUTONOMOS_ESPANYA.pdf

Malgesini, G. y Cesarini, L. (2016) *More visibility to women in Europe 2020*. Recuperado de <http://www.eapn.eu/wp-content/uploads/Europe-2020-pilots-Spain-Italy-Final-report-invisibility-of-women2016.pdf>

EAPN España. (2018). *El estado de la pobreza: seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2008-2017*. 8º Informe 2018.

Lombardo, E. y León, M. (2014). *Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica*. Universidad Complutense de Madrid y Universidad Autónoma de Barcelona.

Folbre, Nancy. (2006). *Measuring Care: Gender, Empowerment, and the Care Economy*. Journal of Human Development. Vol. 7, No. 2, July 2006, pp 184-187.

N. Fortin, T. Lemieux y S. Firpo: Chapter 01: *Decomposition methods in economics*. En O. Ashenfelter y D. E. Card (coordinadores): *Handbook of Labor Economics*, 2011 (Amsterdam, Elsevier), vol. 4A, pp. 1-102.

Beaujot, R., Liu, J. & Ravanera, Z. (2017). Gender inequality in the family setting. *Canadian Studies in Population* 44. No 1-2, pp. 1-10.

Forbes, (2018). *Los 100 españoles más ricos*. España. Recuperado de <http://forbes.es/ricos/>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2015). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. 6ª EWCS. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Pascall, G. & Lewis, J. (2004). 'Emerging gender regimes and policies for gender equality in a wider Europe', *Journal of Social Policy*, Vol. 33, No 3, Cambridge University Press, pp. 373-379.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016)*. Publicación de la Administración General del Estado. Edita: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Boletín Oficial del Estado (2015). *II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos públicos*. Nº 295. En 10 de

diciembre de 2015. Sec. I, pág. 116502. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Lagerberg, F. (2018). *Mujeres directivas: más allá de las políticas para lograr el progreso*. Marzo de 2018. Grant Thornton, pp. 11-16.

Universidad Veracruzana. (2014). *Las cuatro conferencias Mundiales: Desarrollo y objetivos: Mexico, Copenhague, Nairobi y Beijin*. Recuperado de <https://www.uv.mx/uge/files/2014/05/Las-Cuatro-Conferencias-Mundiales-sobre-la-Mujer-Mexico-Copenhague-Nairobi-y-Beijin.pdf>

García, M., Lozano, M., y Marcos, J. (2014). *Guía de indicadores para medir las desigualdades de género en salud y sus determinantes*. Escuela Andaluza de Salud Pública. Consejería de igualdad, salud y políticas sociales, pp. 4-11.

ONU Mujeres. (2014). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. Recuperado de http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755